



Terbit *online* pada laman web jurnal: <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr>

eISSN: 2797-2917

Journal of Applied Management Research

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Staf Fraksi PKS DPR RI

Ghulam Ghazi Robbani^{1*}, Kholil Kholil², Tatan Sukwika²

¹ Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Jakarta

² Sekolah Pascasarjana, Universitas Sahid, Jakarta

ABSTRACT

[The Influence of Transformational Leadership on the Performance of the DPR RI PKS Staff (2019-2024 period)]

This study aims to determine and analyze the relationship between transformational leadership and organizational commitment to the performance of PKS DPR RI staff (2019-2024 Period). The research method used is descriptive quantitative with a causal approach. The population in this study was all administrative staff and expert staff members of the DPR RI PKS Faction (2019-2024 period) totaling 100 staff. The samples used were 80 samples. The results showed that there was a positive and significant influence between transformational leadership and organizational commitment on the performance of the DPR RI PKS staff (2019-2024 period), there was a positive and significant effect of transformational leadership on the performance of the DPR RI PKS staff (2019-2024 period), and positive and significant influence of organizational commitment on the performance of PKS DPR RI staff.

Keywords: Transformational leadership, Organizational commitment, Employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional terhadap kinerja staf PKS DPR RI (Periode 2019-2024). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf administrasi dan tenaga ahli anggota DPR RI Fraksi PKS (periode 2019-2024) yang berjumlah 100 orang staf. Sampel yang digunakan sebanyak 80 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional terhadap kinerja staf PKS DPR RI (Periode 2019-2024), terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja staf PKS DPR RI (Periode 2019-2024), dan terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja staf PKS DPR RI.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, Komitmen organisasi, Kinerja karyawan

*Alamat korespondensi

Alamat Institusi: Jl. Jenderal Gatot Subroto, Senayan Jakarta 10270

E-mail: ghulamghazi.qg@gmail.com

Histori Artikel:

Naskah masuk (*received*) : 13-05-2021

Naskah revisi (*revised*) : 23-10-2021

Naskah diterima (*accepted*) : 09-11-2021

PENDAHULUAN

Salah satu upaya yang penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah mengelola, mengembangkan, memelihara dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi yang ingin berkembang menganggap bahwa sumber daya manusia atau staf yang berkualitas merupakan aset utama dalam mencapai tujuan organisasi. Staf yang berkualitas pasti dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, karena staf yang berkualitas pada umumnya memiliki kinerja yang tinggi dan peduli dengan organisasi di mana ia bekerja. Tercapainya tujuan suatu perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan tinggi, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga tinggi.

Kinerja staf dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional. Kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan ini memiliki perhatian kepada kebutuhan dan motif pengikut, serta mencoba membantu pengikut mencapai potensi terbaik mereka (Northouse, 2013).

Pengembangan, pemeliharaan dan mempertahankan staf yang berkualitas dapat dilaksanakan dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional yang baik. Kepemimpinan transformasional pada era digital sangat penting dalam melakukan perubahan organisasi untuk menyesuaikan dengan kondisi jaman yang semakin berkembang. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik pada suatu organisasi dapat mempengaruhi staf dalam hal motivasi kerja, kepuasan kerja, kepercayaan pada pimpinan sehingga karyawan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi dan akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja staf.

Selain kepemimpinan transformasional kinerja staf dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah derajat di mana seorang staf mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut (Robins & Coulter, 2016).

Terwujudnya situasi yang kondusif di mana staf dan organisasi memiliki sinergi yang sama dalam orientasi pencapaian tujuan, berusaha keras mencapai target yang ditentukan adalah suatu kemestian ketika seorang staf memihak pada organisasi. Seorang staf dari DPR RI Fraksi PKS yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi merasa memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan visi dan misi yang diemban oleh Fraksi PKS, staf akan berusaha bekerja dengan lebih giat dan bersemangat sesuai dengan arahan dari anggota DPR RI Fraksi PKS. Keadaan komitmen organisasional yang tinggi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau staf meningkat. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja staf PKS DPR RI baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan Transformasional

Sutrisno (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Luthans (2011) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tersebut.

Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang lebih memberi perhatian pada elemen kepemimpinan yang karismatik dan peka (Bryman, 2009). Rivai & Mulyadi (2012) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dengan apa yang sesungguhnya diharapkan bawahan itu dengan meningkatkan nilai tugas, dengan mendorong bawahan mengorbankan kepentingan diri sendiri demi kepentingan organisasi yang dibarengi dengan menaikkan tingkat kebutuhan bawahan ke tingkat yang lebih baik.

Northouse (2013) menyatakan kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Jenis pemimpin ini memiliki perhatian pada kebutuhan dan motif pengikut, serta mencoba membantu pengikut mencapai potensi terbaik mereka. Menurut Robbins & Judge (2017) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis & Jackson (2011) komitmen organisasional adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama dengan organisasi. Adapun Robbins & Judge (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Sementara menurut Robbins & Coulter (2016) komitmen organisasional adalah derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Djati & Khusaini (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasional bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap. Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini, yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Kinerja Karyawan

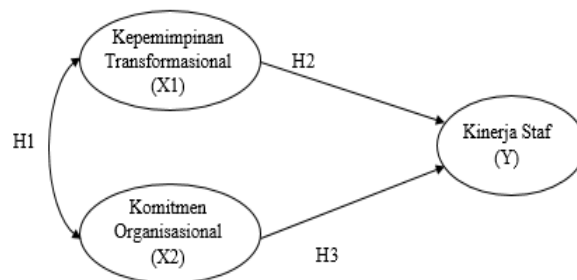
Colquitt *et al.* (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, ada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kinerja lain dari efektivitas (Gibson *et al.*, 2012). Rogelberg (2007) menetapkan kinerja kegiatan yang biasanya merupakan bagian dari pekerjaan dan aktivitas individu dan harus melakukannya.

Menurut Sinambela (2016) kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2013) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2016) menyatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Mangkunegara (2014) menyatakan empat faktor kinerja pegawai sebagai standar penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja, yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja, meliputi out put rutin dan non rutin atau ekstra.
3. Keandalan, atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan. inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama terhadap perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Penelitian Setiaji & Djastuti (2015) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja staf PKS DPR RI.

Kepemimpinan transformasional adalah sikap pemimpin yang memperhatikan karyawan, memberikan motivasi dan harapan yang tinggi kepada karyawan dan membina hubungan yang baik, mengajak karyawan agar lebih mementingkan tujuan perusahaan. Penelitian Mahar et al. (2020) menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja staf PKS DPR RI.

Komitmen organisasional adalah hubungan emosional yang dirasakan karyawan dengan pekerjaannya di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Penelitian Loan (2020) mempelajari pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja melalui peran mediasi kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif terhadap prestasi kerja; komitmen organisasional berdampak positif terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja berdampak positif terhadap prestasi kerja ketika komitmen organisasi dikendalikan. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja staf PKS DPR RI.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausal. Variabel dalam penelitian ini terdiri variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional, serta variabel terikat yaitu kinerja staf. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner yang dilanjutkan dengan uji antar model dan reliabilitas.

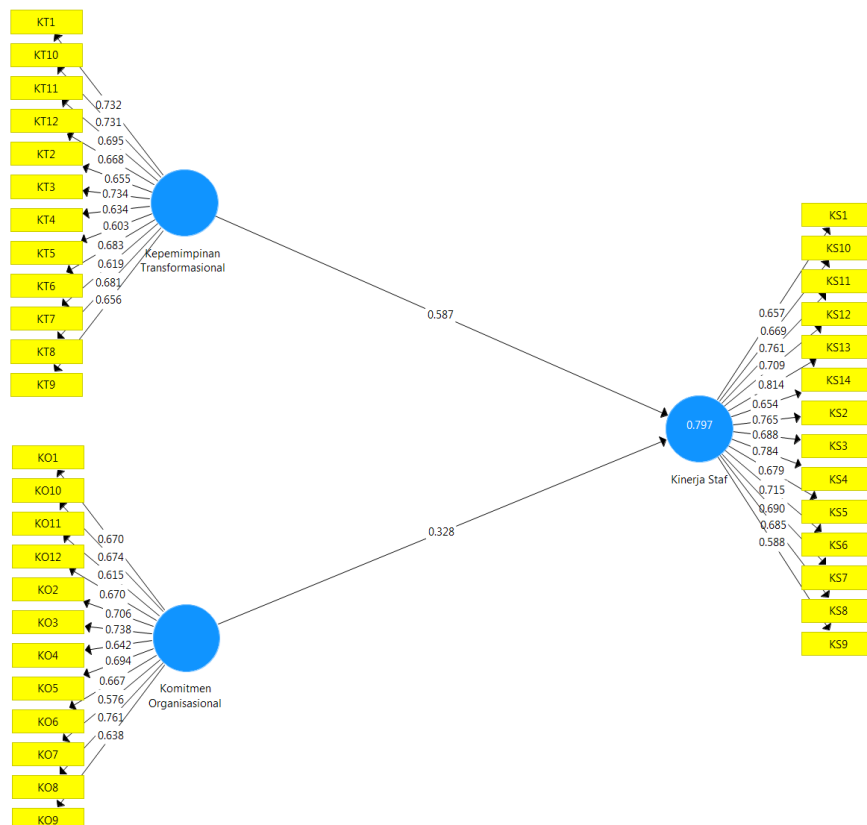
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf administrasi dan Tenaga Ahli anggota DPR RI Fraksi PKS (periode 2019-2024) yang berjumlah 100 orang staf. Dari populasi sebanyak 100 orang sampel diambil berdasarkan rumus Slovin dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

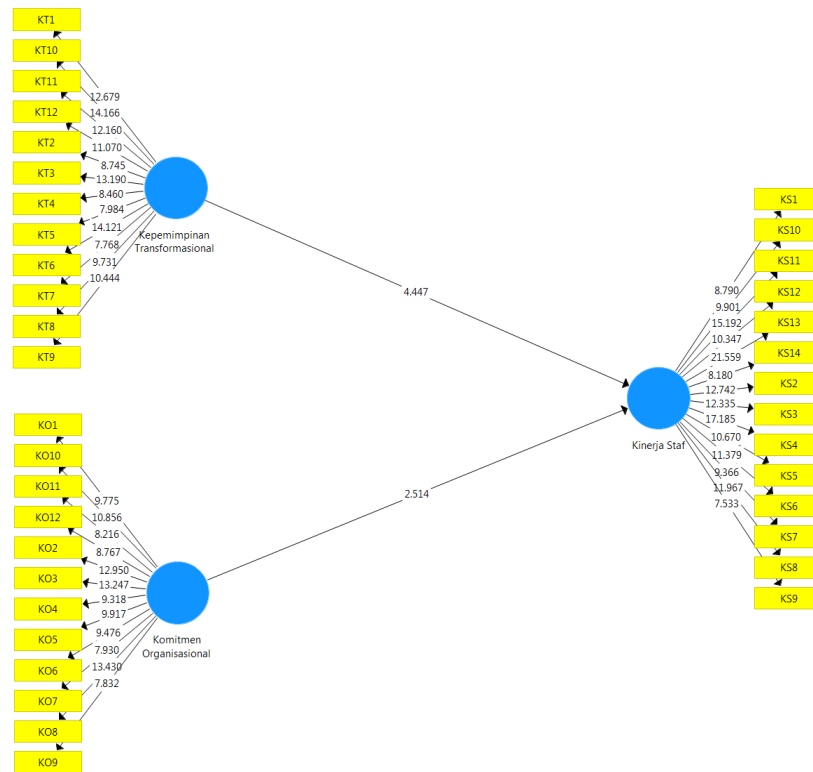
Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS). Model pengukuran untuk uji validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, disajikan pada gambar 2 dan 3.

Evaluasi Outer Model Convergent Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berdasarkan hasil pengujian pada Gambar 2 diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian seluruhnya memiliki nilai *outer loading* > 0,6. Hal ini sesuai pendapat Chin dalam Ghazali (2014), nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,6, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk dianalisis lebih lanjut..



Gambar 1. Outer Model



Gambar 2. Inner Model

Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* dilakukan dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik. Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai AVE variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan kinerja staf > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 1. Average Variant Extracted (AVE)

| Variabel | AVE |
|-------------------------------|-------|
| Kepemimpinan transformasional | 0,517 |
| Komitmen organisasional | 0,512 |
| Kinerja staf | 0,519 |

Sumber: data diolah, 2021.

Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6. Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan semua variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga reliabilitasnya tinggi.

Tabel 2. Composite Reliability

| Variabel | Composite Reliability |
|-------------------------------|-----------------------|
| Kepemimpinan transformasional | 0,909 |
| Komitmen organisasional | 0,908 |
| Kinerja staf | 0,933 |

Sumber: data diolah, 2021.

Cronbach Alpha

Uji realibilitas dengan *composite reability* dapat diperkuat dengan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,75$. Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Dengan demikian menunjukkan bahwa masing-masing variabel memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. Cronbach Alpha

| Variabel | Cronbach Alpha |
|-------------------------------|----------------|
| Kepemimpinan transformasional | 0,891 |
| Komitmen organisasional | 0,889 |
| Kinerja staf | 0,922 |

Sumber: data diolah, 2021.

Evaluasi Inner Model

Uji Path Coefficient

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Adapun *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi variabel lainnya. Ghazali (2014) menyatakan bahwa hasil $R^2 > 0,67$ untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen termasuk dalam kategori baik. Jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Berdasarkan skema *outer model* pada gambar 2, nilai *path coefficient* yang dominan ditunjukkan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja staf sebesar 0,587 dan *path coefficient* kedua ditunjukkan pada variabel komitmen organisasional terhadap kinerja staf sebesar 0,328. Berdasarkan skema *inner model* pada gambar 3, nilai t-statistik terbesar ditunjukkan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja staf sebesar 4,447 dan pengaruh kedua adalah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja staf sebesar 2,514. Berdasarkan hasil tersebut, variabel bebas terhadap kinerja staf dalam model ini memiliki nilai *path coefficient* dengan angka positif. Hal ini menunjukkan jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap variabel dependen yaitu kinerja staf, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui nilai *R-Square* variabel kinerja staf sebesar 0,797. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional sebesar 79,7% sedangkan sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. Nilai R-Square

| Variabel | Nilai R Square |
|--------------|----------------|
| Kinerja staf | 0.797 |

Sumber: data diolah, 2021.

Uji Hipotesis

Pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja staf, dapat dilihat dari *path coefficient* yang disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Pengaruh Simultan

| Hipotesis | Pengaruh | R-Square | Hasil |
|-----------|---|----------|----------|
| H1 | Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional => Kinerja staf | 0,797 | Diterima |

Sumber: data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,797 artinya variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf. Adapun Tabel 6 menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf sebesar 4,447 > 1,96. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf sebesar 2,514 > 1,96.

Tabel 6. Pengaruh Langsung

| Hipotesis | Pengaruh | t-Statistik | P-Values | Hasil |
|-----------|---|-------------|----------|----------|
| H2 | kepemimpinan transformasional => Kinerja staf | 4,447 | 0,000 | Diterima |
| H3 | komitmen organisasional => Kinerja staf | 2,514 | 0,000 | Diterima |

Sumber: data diolah, 2021.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Staf

Apabila penerapan kepemimpinan transformasional telah dilakukan dengan baik dan sesuai keinginan staf dapat mempengaruhi staf dalam hal motivasi kerja, kepuasan kerja, kepercayaan pada pimpinan sehingga staf lebih bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian juga dengan komitmen organisasional yang dimiliki para staf semakin tinggi terhadap organisasi maka kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional secara bersama-sama dapat mempengaruhi tingginya kinerja staf pada Fraksi PKS di DPR

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Staf

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-value 4,447 > 1,96 artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf. Koefisien jalur adalah 0,587 yang berarti besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja staf adalah sebesar 58,7 persen dan sisanya sebesar 41,3 persen adalah faktor lain yang tidak diteliti.

Pengembangan, pemeliharaan dan mempertahankan staf yang berkualitas dapat dilaksanakan dengan baik dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional yang baik. Kepemimpinan transformasional pada era digital sangat penting dalam melakukan perubahan organisasi untuk menyesuaikan dengan kondisi jaman yang semakin berkembang. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik pada suatu organisasi dapat mempengaruhi staf dalam hal motivasi kerja, kepuasan kerja, kepercayaan pada pimpinan sehingga karyawan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi dan akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja staf. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lai *et al.* (2020), Mahar *et al.* (2020), dan Manzoor *et al.* (2019) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja staf atau karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Staf

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-value 2,514 > 1,96 artinya komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf. Koefisien jalurnya adalah 0,328

yang berarti besarnya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja staf adalah sebesar 32,8 persen dan sisanya sebesar 67,2 persen adalah faktor lain yang tidak diteliti.

Komitmen organisasional adalah derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut (Robbins & Coulter, 2016). Terwujudnya situasi yang kondusif dimana karyawan dan organisasi memiliki sinergi yang sama dalam orientasi pencapaian tujuan, berusaha keras mencapai target yang ditentukan adalah suatu keharusan ketika seorang karyawan memihak pada organisasi. Seorang staf DPR RI Fraksi PKS yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi merasa memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan visi dan misi yang diemban oleh Fraksi PKS, staf akan berusaha bekerja dengan lebih giat dan bersemangat sesuai dengan arahan dari anggota DPR RI Fraksi PKS. Tanpa diminta sebagai staf tenaga ahli mereka akan memberikan pendapatnya yang terbaik bagi keuntungan Fraksi PKS di DPR. Sedangkan sebagai seorang staf harus selalu siap dan sigap dalam mempersiapkan keperluan anggota DPR Fraksi PKS dalam pelaksanaan rapat-rapat di DPR. Keadaan komitmen organisasional yang tinggi ini dapat mempengaruhi kinerja staf meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Loan (2020), Hendri (2019), dan Parveen (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja staf.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja staf PKS DPR RI; (2) Terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja staf PKS DPR RI; dan (3) Terdapat pengaruh positif.

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut: (1) Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf. Untuk itu disarankan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan transformasional yang selama ini telah dilaksanakan dengan upaya lebih memperhatikan visi dan misi yang disampaikan, memberikan inspirasi, menumbuhkan kreativitas dan mengawasi, serta mendampingi bawahan; (2) Komitmen organisasional terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf. Untuk itu disarankan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasional yang dimiliki para staf dengan upaya lebih memperhatikan rasa memiliki organisasi, memperhatikan kesejahteraan dan meningkatkan loyalitas; (3) Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan tema sejenis diharapkan dapat menambahkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja staf serta dapat memperluas obyek penelitian tidak hanya terbatas pada Fraksi PKS DPR RI tetapi lebih luas lagi seperti seluruh anggota DPR RI agar diperoleh hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2011), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Djati, S. P. & Khusaini, M. (2003). Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41.
- Ghozali, I., (2014). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program Lisrel 9.10*, Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Gibson, J. L., Donnelly Jr, J., H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition* New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Hendri, M. I. (2019). The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on The Organizational Learning Effect Of The Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. doi:10.1108/ijppm-05-2018-0174.
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1).
- Loana, L. T. M. (2020). The Influence of Organizational Commitment on Employees' Job Performance: The Mediating Role of Jobsatisfaction. *Management Science Letters*. 10, 3307–3312.
- Mahar, S. A., Mirani, S.H., Kumar, M., Phulpoto, N.H., Pirzada, Z.A., & Hussain, A. (2020). Measuring the Impact of Transformational and Transactional leadership style on Employees performance. *International Journal of Computer Science and Network Security*, 20(1).
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q., Abdul, et al. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Journal Sustainability*. 11, 436.
- Northouse, P. G., (2013), *Kepemimpinan, Teori dan Praktik*, Penerjemah Ati Cahayani, Edisi Keenam, Jakarta: PT Indeks.
- Parveen, S. (2019). Exploring the Impact of Organizational Commitment on Employees Performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(12), 47-56
- Rivai, V. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. S., & Coutler, M. (2016). *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S. & Judge, T. A. (2017) *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiaji, A., & Djastuti, I. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Staff PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(4), 1-16.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional dan Operasional Manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana. Pustaka Media Group.